



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ที่ นฐ ๗๔๗๐๑/

วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) ผู้เสนอ

(นางสาวน้ำฝน ถิ่นวงษ์พรหม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายปรีชา ทรัพย์สุจริต)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ข้อพิจารณา

(นายธงชัย อำนางนิก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม

โปรดพิจารณาสั่งการ

(นายทรงวุฒิ ทองบัวศิริไล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรงาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรงาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม</p> <p>๓. เพื่อแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม</p> <p>๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานอบต.</p>	<p>๑. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต.ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่มหรือลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานอบต. จังหวัดนครปฐม เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานอบต.ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น,การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากงบประมาณที่จำกัดทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอ กับการกิจถ่ายโอนที่มีมากขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป - การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าสำนักปลัดอบต. 	<p>๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัดนครปฐมกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานอบต.ตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้ มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อ.บ.ต. ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่างจึงต้องเกลี้ยกลองงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างการไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>

๔. นโยบายและพัฒนาศักยภาพบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ</p>	<p>- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงามได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ได้วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุม</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- พนักงานได้รับผลการตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมายและระเบียบ ทำให้บุคลากรบางรายอาจจะไม่ได้รับสิทธิ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมายข้อระเบียบและสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร</p> <p>-โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกท้องถิ่นพนักงานอบต พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลไทรงามทำงานได้ตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในหลักการ ทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน</p> <p>๕. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกันเกิดความร่วมมือในการทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒. บุคลากรของตำบลไทรงามทำงานตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการของตำบลไทรงาม</p> <p>๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๕. บุคลากรมีความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงานก่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>๖. บุคลากรสามารถจัดเรียงการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนในการทำงานให้งานสำเร็จเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานอบต.ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส.กิจกรรม Big Cleaning Day,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาน ให้บุคคลทั่วไปได้และทราบเข้าใจ</p> <p>๓. จัดประชุมพนักงานอบต. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>-การดำเนินโครงการครั้งนี้ไม่พบปัญหาใดๆในการดำเนินการบุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพของตัวเองเพื่อมาพัฒนาการการเลือกปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-การพัฒนาศักยภาพของตัวเองควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของภาระงานบุคลากรในการที่จะนำความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานและยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>๔. พนักงานอบต.ทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงามจัด ขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและ สามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความ ผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่าง ที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กร</p>	

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>- ทำให้การปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>	<p>- เป็นองค์กรในยุค Thailand ๔.๐</p>	<p>๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR-โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, Eplan E-gp ,ccis</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>-การขาดความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่กรมจัดทำขึ้น เช่น E-laas, E-gp ,ccis</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-ควรมีการฝึกอบรมและทดลองใช้งานแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน อย่างเข้มข้น</p> <p>-ควรจัดให้มีทีมวิทยากรครู ก.ในแต่ละจังหวัดเพื่อแก้ไขตอบข้อซักถามต่างๆ</p>

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑. ป้องกันและควบคุมการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๒. ป้องกันและควบคุมโรคอันเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม</p>	<p>๑. ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิดสภาพความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. ช่วยลดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุขณะบุคลากรปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจตามมาหลังการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลักมนุษยธรรมช่วยลดความสูญเสีย</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม ได้ดำเนินการหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท.๐๘๑๐.๖/๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังคมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงามได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และ สุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค -ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะ -ไม่มี</p>